



Roj: **STSJ CL 1540/2024 - ECLI:ES:TSJCL:2024:1540**

Id Cendoj: **47186340012024100691**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **19/04/2024**

Nº de Recurso: **1832/2023**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MANUEL MARIA BENITO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 3106/2023,**
STSJ CL 1540/2024

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00687/2024

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

Tfno: 983458462

Fax: 983254204

Correo electrónico: tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG: 34120 44 4 2022 0000906

Equipo/usuario: SPG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0001832 /2023

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000439 /2022

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Herminia

ABOGADO/A: ROCIO BLANCO CASTRO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: NAMMO DE PALENCIA S.L.U

ABOGADO/A: CARLOS GARCIA BARCALA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.: Rec.1832/23-MB

D. Manuel María Benito López

Presidente de Sección



D. José Manuel Martínez Illade

D^a María del Mar Navarro Mendiluce/

En Valladolid a 19 de abril de 2024

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm 1832/23, interpuesto por D^a Herminia contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N^o 2 de Palencia, de fecha 30 de mayo de 2.023, recaída en Autos núm 439/2022, seguidos a virtud de demanda promovida por precitada recurrente contra NAMMO DE PALENCIA S.L.U., siendo parte el M.Fiscal, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON MANUEL MARÍA BENITO LÓPEZ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5/8/2022 tuvo entrada en el Juzgado de lo Social n^o 2 de Palencia demanda formulada por D^a Herminia , en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia desestimando referida demanda.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

"PRIMERO.- La demandante, DOÑA Herminia , nacida el NUM000 /1975, con DNI NUM001 , afiliada a la Seguridad Social con el n^o NUM002 , encuadrado dentro del Régimen General, ha prestado servicios como SUBNIVEL 5, incluido en el grupo profesional de OPERARIOS, para **la empresa NAMMO PALENCIA S.A.**, desde el 3/09/2020, con un periodo de prueba de 15 días, en virtud de un contrato temporal para obra o servicio determinado, a tiempo completo con un salario de 2.746,26€/mes, siendo su objeto: *"para dar cobertura a los siguientes contratos IGG/NAMMO/2017/3286 de IGG; 4500453485 de OLIN CORPORATION, teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa no pudiendo superar los 3 años ampliable a 12 meses por convenio colectivo (art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (...))"*. (documento n^o 1 del bloque documental de la actora y n^o 12 del bloque documental de la empresa).

SEGUNDO.- Que la actora, en el Curriculum Vitae que presentó a la empresa en el año 2020 en el momento de su contratación, incluyó en el apartado "EXPERIENCIA PROFESIONAL": *"...Abril 2000-Abril 2001: Renault, Palencia. Operaria cadena en departamento de soldadura"*.

Y en el segundo Curriculum que entregó a la empresa, a requerimiento de esta, en marzo del año 2022, omite dicho dato e incluye su experiencia profesional como *OPERARIA CADENA, desde diciembre 2005 hasta noviembre de 2009 en la empresa API CONCEPT S.L.U, Palencia.* (documento n^o 14 del bloque documental de la empresa).

TERCERO.- Que en el Informe de Vida Laboral de la actora no consta que esta haya estado prestando sus servicios para Renault en el período de abril de 2000 a abril de 2001. Que en ese periodo consta dada de alta en la empresa POLPAUBEL S.L., según su Vida Laboral. (documento n^o 8 del bloque documental de la actora y documento n^o 14 del bloque documental de la empresa).

CUARTO.- Que en fecha 14/02/2022 la empresa solicita a todos sus trabajadores la entrega de su informe de vida laboral antes del 28/02/2022 (documento n^o 12 del bloque documental de la actora).

QUINTO.- Que en fecha 28/02/2022 la Inspección Provincial de Trabajo de Palencia emite un informe que se da por reproducido en este punto en aras a su incorporación como Hecho Probado, limitándose a reproducir aquí parte del mismo: *"... esta Inspección considera que al ser el informe de vida laboral un documento confidencial y privado con datos de carácter personal su entrega a la empresa deberá ser un acto voluntario de trabajador, debiendo existir acuerdo al respecto entre ambas partes. Pudiendo existir motivos para tal solicitud, como la realización de cursos para conocer la experiencia profesional, procesos de selección en la empresa, entre otros, pero deberá contarse con el consentimiento del trabajador (...)"*. (documento n^o 11 del bloque documental de la actora).

SEXTO.- Que el 7/03/2022 la empresa, a través de DOÑA Santiago , envía un mail entre otros al Presidente del Comité de Empresa, D. Camilo , donde se les informa en los siguientes términos: *"Se va a proceder a la contratación de 10 operarios, con fecha de inicio el 11 de marzo de 2022.*

Los requisitos para participar en el proceso de selección que la dirección establece, como en anteriores ocasiones, son: ciclo formativo de Grado Superior o Medio en especialidades relacionadas con la producción (mecánica, electricidad, electrónica...)



Como se viene haciendo en los últimos años, según lo acordado con los representantes de los trabajadores, se promueve la inclusión de mujeres en trabajos de producción para favorecer la igualdad de género en Nammo, equiparando una experiencia mínima de 6 meses en área de producción con el requisito anteriormente mencionado.

Será necesaria la presentación del informe de vida laboral y los títulos de la formación reflejada en el curriculum." (Documento nº 15 del bloque documental de la actora).

SÉPTIMO.- Que en fecha 9/03/2022 D. Camilo responde al mail recibido de la empresa, en los siguientes términos: "es la primera vez que se nos comunican los requisitos necesarios para la contratación de nuevos trabajadores. Este comité de empresa no tiene ningún acuerdo previo sobre dichos requisitos. Con esto mostramos nuestro descontento por incluir unos requisitos no exigidos con anterioridad. Nos parece una discriminación que fueran diferentes dependiendo del sexo. Mostramos nuestro total desacuerdo en la manera de proceder por parte de la dirección de Nammo Palencia. Sin embargo, nos mostramos abiertos a negociar en un plazo de 5 días hábiles." (Documento nº 16 del bloque documental de la actora).

OCTAVO.- Que en fecha 9/03/2022 la empresa y el Comité de empresa firmaron el siguiente acuerdo ante el SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales): "La empresa ha manifestado, que ha solicitado la vida laboral de los trabajadores, debido a que se ha detectado una falsificación, en el sentido de que el curriculum de una trabajadora no coincidía con su vida laboral, añadiendo que quiere los datos de la vida laboral para confrontarlos con el curriculum de cada trabajador. Las partes tras exponer sus posturas sobre el conflicto han llegado a un ACUERDO, en los siguientes términos:

-la empresa devolverá la vida laboral a los trabajadores.

- la empresa no utilizará la vida laboral para otro fin que no sea de confrontarlo con el curriculum de los trabajadores (...)" (documento nº 9 del bloque documental de la empresa y nº 14 de la actora).

NOVENO.- Que el día 17/03/2022 la empresa, a través de la Jefatura de RRHH, dirige escrito a la actora en los siguientes términos: "Con motivo de los posibles procesos de selección que puedan tener lugar dentro de Nammo Palencia para optar a un puesto de trabajo con carácter indefinido, se solicita, en el caso de querer participar en citados procesos:

" La entrega del informe de vida laboral con el fin de verificar los datos indicados en el Curriculum Vitae aportado en el momento de iniciarse la relación laboral(...)" (documento nº 10 del bloque documental de la actora).

DÉCIMO.- Que el 25/03/2022 la empresa despidió disciplinariamente, a dos trabajadoras: DOÑA Virtudes Y DOÑA María Luisa (documento nº 10 del bloque documental de la empresa).

UNDÉCIMO.- Que en fecha 17/06/2022 DOÑA Santiago envió a la Directora de RRHH de la empresa, DOÑA Belinda, un WhatsApp informándola que había descubierto una falsedad en el CV que la actora presentó a la empresa el año 2020. María Luisa (documento nº 16 del bloque documental de la empresa).

DUODÉCIMO.- Que en fecha 24/06/2022, la empresa demandada remitió una carta a la actora que se da íntegramente por reproducida a los efectos de su integración como HECHO PROBADO en los presentes autos, comunicándole la extinción de la relación laboral, limitándome en este punto a reproducir parcialmente la misma:

"...la Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por despido disciplinario,... Este despido tendrá sus efectos a partir del día 24 de Junio de 2022. El motivo que fundamenta esta decisión es el siguiente: d) La transgresión de la buena fe contractual.

Dicha conducta constituye un incumplimiento grave y culpable por su parte y está justificado como causa de DESPIDO DISCIPLINARIO en virtud de lo establecido en el artículo 54.2, apartado d) del real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

Esta medida se adopta siguiendo la línea de los sucesos de características similares ocurridos con carácter previo en la empresa, una vez detectadas y acreditadas incongruencias y diferencias sustanciales entre su curriculum y vida laboral en los requisitos esenciales exigidos por Nammo Palencia que constituyen la condición sine qua non por la que poder comenzar a trabajar en esta empresa". (documento nº 1 de la demanda y nº 13 del bloque documental de la empresa).

DÉCIMO TERCERO.- Que la empresa demandada tiene su CÓDIGO DE CONDUCTA donde se recoge expresamente un apartado dedicado a las Prácticas laborales equitativas e igualdad de oportunidades"(documento nº 1 del bloque documental de la empresa, folio 18).



DÉCIMO CUARTO.- Que la empresa demandada tiene su propio CONVENIO COLECTIVO que es el que disciplina la relación laboral de autos, el III Convenio de NAMMO Palencia S.L.U. año 2020 (documento nº 2 del bloque documental de la empresa), estando en trámite las negociaciones para la aprobación del IV CCo propio.

DÉCIMO QUINTO.- Que la empresa demandada tiene su TERCER PLAN DE IGUALDAD año 2020-2022, (documento nº 3 del bloque documental de la empresa), que ha sido firmado por el Comité de empresa.

DÉCIMO SEXTO.- Que según el Informe de CLIMA LABORAL 2022, de 15 de noviembre (documento nº 4 del bloque documental de la empresa), *"La principal motivación para los empleados/as de NAPA es el buen ambiente laboral. A continuación se encuentra que les gusta su trabajo y hacerlo bien, y la estabilidad laboral que ofrece NAPA.*

Además, se ha detectado la existencia de sentimiento de pertenencia a la compañía, hecho que también sirve de motivación para los empleados."

DÉCIMO SÉPTIMO.- Que las CUENTAS ANUALES de la empresa correspondientes a los años 2018 a 2022, acreditan que, en esta empresa se ha ido incrementando de manera progresiva y continuada el número de mujeres contratadas y su peso porcentual sobre la plantilla total. Así consta:

Año 2017: 17 mujeres.

Año 2018: 26 mujeres.

Año 2019: 24 mujeres.

Año 2020: 41 mujeres.

Año 2021: 44 mujeres.

Año 2022: 47 mujeres.

Siendo que el número de hombre empleados ha descendido de 187 en el año 2018 a 168 en el año 2022. (documento nº 5 del bloque documental de la empresa).

DÉCIMO OCTAVO.-Que según el Organigrama directivo de la empresa que se aporta como documento nº 6 de su bloque documental, hay nueve mujeres en puestos directivos y de responsabilidad.

DÉCIMO NOVENO.- Que la actora no consta que haya sido Representante Legal ni sindical de los trabajadores, ni delegada de riesgos laborales en los últimos 12 meses.

VIGÉSIMO.- Que la actora presentó ante el SMAC, papeleta de conciliación en fecha 12/07/2022, procediéndose a celebrar el acto el 2/08/2022, con el resultado: *"SIN AVENENCIA"*, (documentos nº 2 y 3 de la demanda)."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la actora, fue impugnado por la demandada. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demanda y declara procedente el despido disciplinario de la actora actuado el 24.6.2022, absolviendo libremente a la demandada Nammo Palencia SA de los pedimentos deducidos en su contra.

Frente a la misma se alza en suplicación la representación letrada de aquella, recurso que articula por la triple vía de los apartados a), b) y c) del art 193 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social. El recurso ha sido impugnado por la representación letrada de la demandada.

SEGUNDO.- Con el primer motivo de recurso postula la nulidad de la sentencia recurrida con base a una supuesta infracción del art 105.2 LRJS, señalando que declara probados una serie de hechos que no figuran en la carta de despido y que ello le ha causado efectiva indefensión, lo que no tiene ningún fundamento.

A mas que, de ser como dice, lo que procedería en su caso sería la no toma en consideración por la Sala de hechos distintos de los esgrimidos en la carta de despido, no la nulidad de la sentencia (ex art 202.2 LRJS), los que identifica como tales (y pretende suprimir en el siguiente motivo) están relacionados con el contenido de la carta y son concreción de lo que se dice en la misma (HP 2º, 3º y 10º) o con la supuesta discriminación por ser mujer (HP 13º a 18º), la vulneración de la LOPD (HP 4º a 9º) y la prescripción (HP 11º) que alegara en demanda, cuestiones que obviamente no tenían que referenciarse en la carta de despido y fueron objeto



de debate en juicio, introducidas por quien ahora recurre, y sobre las que la Juzgadora necesariamente que expresar y motivar su convicción y resolver en su sentencia .

Con lo que ni se aprecia infracción de aquel precepto de la ley procesal, ni indefensión alguna para la parte y el motivo, por consecuencia, decae.

TERCERO.- Los siguientes (segundo a cuarto) los destina a la revisión de los hechos que la sentencia recurrida declara probados.

Y rechazamos de principio la supresión que interesa del íntegro contenido de los HP 4 a 11 y 13 a 18. Como ya hemos dicho el que no figuren en la carta de despido no es motivo para pretender que no aparezcan en la sentencia si están relacionados con el debate habido en la vista oral en función de cómo ha sido configurado por las partes el objeto de dicho debate, tanto en la carta de despido como en la demanda.

La modificación que propone del HP 1º, para precisar que fue contratada para prestar servicios como subnivel 5 (lo que ya tiene reseña en tal ordinal) y los requerimientos y cometidos que a tal nivel corresponden según el art 17 del convenio colectivo (que en cuanto norma jurídica no sirve para la revisión de hechos), se revela en todo caso intrascendente para el sentido del fallo.

Lo mismo cabe decir del añadido que postula al HP 2º, para dejar constancia de que es apoderada de la empresa Api Concept SLU, empresa que ha realizado estudios, programación, puesta a punta, fabricación y asistencia da la fabricación entre los años 2006 y 2010 en las factorías de Renault España en Valladolid y Palencia; a más que sea apoderada ahora de la citada empresa no presupone lo fuera también aquellos años, menos aún que hubiera prestado servicios como operaria en las factorías de Renault en tal periodo, no es lo que hizo constar en su curriculum a efectos de la experiencia mínima requerida por Nammo (6 meses en área de producción) en el momento de ser contratada, discordancia que, una vez constatada y sin perjuicio de la valoración que merezca cómo lo fue, es la que motivo su despido.

Si se justifica y tiene interés, a efectos de la utilización que hiciera la empresa del informe de vida laboral e incluso de la prescripción de la falta alegada, la revisión que postula del HP 9º, añadiendo al mismo lo que sigue:

"Este documento será utilizado única y exclusivamente con arreglo a la finalidad prevista en el art 6.1.b Reglamento UE 2016/679

Plazo de presentación: del 17 de marzo de 2022 al 25 de marzo de 2022

Lugar de presentación: Departamento de Recursos Humanos.

En caso de haberlo entregado y no querer forma parte del proceso de selección, se procederá a la devolución del mismo por parte del Departamento de RRHH".

CUARTO.- Los siguientes motivos de recurso (sexto a noveno) se destinan a la censura jurídica, sosteniendo con carácter principal la nulidad del despido producido con vulneración de derechos fundamentales (limitado ya a la protección de datos personales) e indemnización por daño moral, citando como infringidos los art 18.4 CE, art 55.5 y 6 ET y 183 LRJS; y subsidiariamente su improcedencia, por defecto de forma (art 55.1 y 4 y 56 ET), prescripción de la falta (art 60.2 y 55,4 y 56 ET) e inexistencia de incumplimiento grave y culpable que lo justifique (art 54.2.d y 55.4 y 6 ET).

En efecto, la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales señala que la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental protegido por el artículo 18.4 de la Constitución española. El Tribunal Constitucional señaló en su Sentencia 94/1998, de 4 de mayo, que nos encontramos ante un derecho fundamental a la protección de datos por el que se garantiza a la persona el control sobre sus datos, cualesquiera datos personales, y sobre su uso y destino, para evitar el tráfico ilícito de los mismos o lesivo para la dignidad y los derechos de los afectados.

Y el despido de la actora viene motivado por la divergencia existente entre el curriculum vitae que aportó en el momento de iniciarse la relación laboral en septiembre de 2020 y el informe de vida laboral aportado por la misma en marzo de 2022 (diferencias concretadas en los HP 2º y 3º). La empresa utilizó el informe de vida laboral para proceder a su despido, una vez constatada la discordancia con la experiencia profesional que hizo constar en su currículo, imputándole transgresión grave de la buena fe contractual. Consta que ya en fecha 14/02/2022 la empresa había solicitado a todos sus trabajadores la entrega de su informe de vida laboral antes del 28/02/2022 debido a que se había detectado una falsificación, en el sentido de que el curriculum de una trabajadora no coincidía con su vida laboral, queriendo los datos de la vida laboral para confrontarlos con el curriculum de cada trabajador (HP 4º y 8º), sin que la trabajadora demandante entregara en aquella ocasión su



vida laboral. Aquella petición de datos por la empresa provocó la intervención de la Inspección de trabajo (HP 8º) y posteriormente de un conflicto con el Comité de empresa, tras una previa comunicación a su Presidente de que se iba a proceder a la contratación de nuevos operarios, los requisitos para participar en el proceso selectivo y la necesidad de presentación del informe de vida laboral (HP 6º) y el desacuerdo mostrado por éste (HP 7º), llegándose el 9.3.2022 a un acuerdo ante el Serla en los siguientes términos "la empresa devolverá la vida laboral a los trabajadores; *la empresa no utilizará la vida laboral para otro fin que no sea confrontarlo con el curriculum de los trabajadores...*" (HP 8º). La petición que se hizo a la actora el 17.3.2022 a través de la jefatura de RRHH lo fue en los siguientes términos " *Con motivo de los posibles procesos de selección que puedan tener lugar dentro de Nammo Palencia para optar a un puesto de trabajo con carácter indefinido (tenía un contrato temporal, por obra o servicio determinado), se solicita, en el caso de querer participar en citados procesos la entrega del informe de vida laboral con el fin de verificar los datos indicados en el curriculum vitae aportado en el momento de iniciarse la relación laboral; este documento será utilizado única y exclusivamente con arreglo a la finalidad prevista en el art 6.1.b Reglamento UE 2016/679 ...*" (HP 9º revisado). Así pues, la trabajadora cedió sus datos personales contenidos en el informe de vida laboral, e incluso en un segundo curriculum diferente del primero y ajustado a su vida laboral, sólo para ese fin específico, no desde luego para fines de investigación y régimen disciplinario.

Coincidimos por ello con la recurrente, en que ese uso desviado por la empresa de los datos personales cedidos por la trabajadora para distinto fin, justificando con ello su despido disciplinario, constituye la ilicitud del tratamiento y vulnera el derecho fundamental a la protección de datos contemplado en el artículo 18.4 de la Constitución Española.

No así en que determine la nulidad que pide del despido. Y es que no puede confundirse el despido producido con violación de derechos fundamentales con la infracción de derechos fundamentales para la obtención de prueba de los hechos en los que se basó la empleadora para adoptar tal sanción, que es lo ocurrido aquí, en que la empresa al intentar comprobar el comportamiento de su empleada y obtener prueba de sus incumplimientos para tratar de justificar su despido, ha obtenido o utilizado de forma ilícita tal prueba con vulneración de derechos fundamentales, y cuya consecuencia, ex art 11.1 LOPJ y 90.2 LRJS, es que tal prueba no surta efecto alguno.

Y eliminada la información obtenida de la vida laboral aportada por la actora, no existe prueba válida de la conducta imputada por la empresa, por lo que el despido ha de ser calificado como improcedente en aplicación de lo dispuesto en los artículos 55.4 ET y 108 LRJS, con las consecuencias legales inherentes a dicha calificación establecidas en los artículos 56 ET y 109 LRJS, ascendiendo la indemnización a abonar por la empresa, de no optar por la readmisión, a la cantidad de 5.462,42 euros (calculada sobre una antigüedad de 3.9.2020 y un salario mensual de 2.746,26 euros, datos que constan en HP 1º y que no resultan controvertidos).

Calificación esa (improcedencia) a la que también habría de llegarse, sin necesidad de entrar a valorar la gravedad de los hechos imputados, siendo de reseñar en todo caso la falta de diligencia y rigor empresarial a la hora de contrastar la experiencia profesional requerida a la actora (y otras trabajadoras a las que parece despidió por la misma causa, HP 10º) en el momento de su contratación, y sino por la insuficiente expresión de la causa en la carta de despido, que la misma juzgadora reconoce escueta pero considera suficiente para dar a conocer a la actora el comportamiento por el que se le sanciona sin causarle ninguna indefensión, más cuando en fechas previas la responsable de recursos humanos tuvo una entrevista personal con ella en la que le expuso la situación, por estar prescrita la falta, siendo que la entrega del informe de vida laboral solicitado a la actora tuvo que ser entre el 17 y el 25 de marzo de 2022, fecha ésta de finalización del plazo de presentación de solicitudes al departamento de RRHH, y desde entonces la empresa lo tuvo a su disposición y pudo contrastarlo con los datos indicados en el curriculum de la trabajadora, a la que despide sin embargo el 24 de junio de 2022, cuando habían transcurrido 3 meses, superándose así el plazo (60 días desde que la empresa tuviera conocimiento de su comisión) que establece el art 60.2 ET para la prescripción de las faltas muy graves, sin que los problemas internos del departamento de RRHH (la titular estaba de baja por maternidad y la sustituía otra trabajadora) justifiquen la demora en la revisión del expediente de la actora (a diferencia del de otras trabajadoras despedidas el mismo 25.3.2022) ni afecten a la prescripción.

En último término, el art. 183.1 LJS cuando dispone que la sentencia que declare la existencia de una vulneración de un derecho fundamental debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, no hace depender el reconocimiento de la indemnización de la calificación del despido, sino del reconocimiento de que la trabajadora ha sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, y ello con independencia de la calificación del despido (en tal sentido STC de 15.3.2021), obliga a que nos pronunciemos sobre la indemnización que por daño moral solicita la trabajadora, que cifra, sin más explicación ni referencia siquiera a la LISOS, en la cantidad de 35.013 euros, equivalente al salario de un año de trabajo.



Cuantía esa que consideramos de todo punto desproporcionada dadas las circunstancias concurrentes, en particular la escasa antigüedad que tenía al tiempo del despido (menos de 2 años) y que su contrato era temporal, lo que nos lleva prudencialmente (SSTS de 22 de febrero de 2022, Rcod. 4322/2019, de 9 de marzo de 2022, Rcod. 2269/2019 y de 5 de octubre de 2017, Rcod. 2497/2015) a fijar una indemnización por daños morales de 3.000 euros.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado D. Carlos José Hernández Martín en nombre y representación de D^a Herminia frente a la sentencia dictada el 30 de mayo de 2023 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Palencia en el procedimiento por despido disciplinario y vulneración de derechos fundamentales nº 439/2022, tramitado a instancia de precitada recurrente frente a la empresa Nammo Palencia SA, siendo parte el M. Fiscal, **revocamos la misma, y con estimación parcial de la demanda, declaramos la improcedencia del despido de la actora, condenando a la citada empresa a que a su elección, que deberá manifestar en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia (a través de escrito o comparecencia), la readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su despido o le indemnice en la suma de 5.462,42 euros brutos, entendiéndose que de no hacerlo en el plazo indicado opta por lo primero, así como al abono, en caso de opción por la readmisión, de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente resolución o hasta que hubiera encontrado otro empleo (y resto de circunstancias en que legalmente sea incompatible dicha percepción), a razón de 90,29 euros brutos diarios, y de la cantidad de 3.000 euros en concepto de indemnización por daño moral asociado a la vulneración de derechos fundamentales.**

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

Se advierte que contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta número 4636 0000 66 1832/23 abierta a nombre de la Sección 1 de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.